

## 【星島日報】工時規管既「甜」亦「苦」

發佈日期：2017.02.21

星島日報|來論|李樹甘博士黃偉倫

最近社會上有不少聲音希望政府透過立法訂明標準工時，僱員超時工作應獲一點五倍超時工酬。在充滿競爭的市場，僱員工資水平要體現其生產價值，否則生產成本過高削弱公司的競爭力。在標準工時制度下，僱主對僱員工時質素要求更高，勞資雙方工時界定要更加清晰，避免增加摩擦。

在英國，全職僱員每周工時上限為四十八小時（包括超時工作），倘若超越最高工時，僱員與僱主簽訂書面協議，減少工時分歧帶來的衝突。筆者的學生曾在英國倫敦華人開設的連鎖超市當營運副經理，每周的工時少於四十八小時，而超時工作機會較少。

不過，在工時規管下，公司對僱員監督傾向嚴格，要求更高效率。人事部、採購部、營運部、倉庫及停車場等均設置 CCTV（閉路電視）。同時，他被要求監管員工的表現和效率（包括他本人也被監管），期望員工專注工作。英國人的工作文化重視公私分明，僱主和僱員對工時均認真看待。公歸公，私歸私，遲到、早退或用膳超時，員工亦願意補時工作，甚至主動按比例扣減工資。辦工時間絕不含糊。

基於勞資雙方對工時界定非常清晰，僱主對僱員的工時質素非常重視。筆者學生曾收到營運總監致電，指出從 CCTV 發現有部份員工躲在停車場角落吸煙，在工作時使用手機，或沒有緊守崗位等問題，要求他糾正員工行為，指示他按不同違規行為給予適當處分，保證工時質素。

### 工時質素要求更高

再者，該公司的運輸車亦裝設追蹤器，目的是監察運輸車是否以有效時間及油費將貨品送到目的地，同時避免司機將運輸車公器私用。可想而知，僱主對員工的工時質素要求甚高。筆者學生與當地朋友交流工作心得時，發現上述例子在英國亦非罕見，甚至部份的公營機構有迹可尋。

如果實行標準工時制度，雖然有別於英國的最高工時，勞資雙方亦難免因工時定義而衍生更多勞資糾紛。僱主被要求「均真」的同時，僱員可能要付出同等甚至更高代價提高工作質量。在工作時間內吃早餐或收發私人短訊的情況在標準工時下可能要絕迹；當然，亦可能不容易再見到員工在辦公時間外仍為公司勞心勞力。

標準工時制度可能帶來工作文化的改變，若原本工作要求較寬鬆，勞資雙方需要更大的適應。需要從多方面去平衡勞資雙方的利益，尋找更好的出路。